



## Revision der beruflichen Vorsorge des Bundespersonals

### Rahmen

Die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung, der Parlamentsdienste, der dezentralen Verwaltungseinheiten und weiterer Organisationen (Angeschlossene Organisationen) wird von der Pensionskasse des Bundes PUBLICA wahrgenommen. PUBLICA ist aus der Pensionskasse des Bundes (PKB) und diese wiederum aus der Eidgenössischen Versicherungskasse hervorgegangen.

Bisher richtete PUBLICA die Renten nach dem Leistungsprimat aus. Auf den 1. Juli 2008 erfolgte der Wechsel ins Beitragsprimat. Der Primatwechsel ist ein Element der Neuausrichtung der PUBLICA, die mit der im Dezember 2006 verabschiedeten Revision des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes (PKB-Gesetz) vollzogen wird.

Die Neuausrichtung hat auch eine finanzielle Konsolidierung der PUBLICA zum Ziel. Mit der Aufnahme der operativen Tätigkeit der PUBLICA im Juni 2003 übernahm der Bund gestützt auf Artikel 26 des PKB-Gesetzes den auf über elf Milliarden aufgelaufenen Fehlbetrag der PKB. Die Übernahme des Fehlbetrags und die im Jahr 2003 von PUBLICA übernommenen Rentnerinnen und Rentner der ehemaligen Bundesbetriebe SBB, Post und RUAG führten dazu, dass PUBLICA schon zum Zeitpunkt ihrer Konstituierung mit ausserordentlich hohen finanziellen Belastungen konfrontiert war.

### Mehr Transparenz dank Systemwechsel

Mit dem Systemwechsel in der beruflichen Vorsorge soll in erster Linie mehr Transparenz geschaffen werden. So sollen unter anderem unerwünschte Solidaritäten beseitigt werden. Das Leistungsprimat hat beispielsweise dazu geführt, dass Angestellte in tieferen Lohnklassen, die ihr Lohnklassenmaximum verhältnismässig früh erreichten, die Renten von Angestellten in höheren Lohnklassen mit Karrieresprüngen in späteren Jahren mitfinanzierten. Schliesslich passt sich das Vorsorgeverhältnis im Beitragsprimat besser an die neuen flexiblen Arbeitsverhältnisse wie Teilzeitarbeit oder Sabbaticals an.

Das neue Vorsorgesystem trägt auch der demographischen Entwicklung Rechnung. Da mit einer längeren Beitragsdauer auch automatisch die Renten höher ausfallen, wurden für die Mitarbeitenden Anreize geschaffen, länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Erhöhung des versicherungstechnischen Rentenalters

Während in der Schweiz die Lebenserwartung zunimmt, sinkt gleichzeitig die Geburtenrate. Veränderte Anschauungen über die Lebens- und Arbeitsgestaltung wie auch falsche Anreize im früheren Vorsorgesystem haben zu einem Pensionierungsverhalten geführt, das dieser demographischen Entwicklung nicht entspricht. Um auch die Renten der nachkommenden Generationen gewährleisten zu können, müssen Konsolidierungsmassnahmen ergriffen werden. Eine solche Massnahme ist die Erhöhung des versicherungstechnischen Rentenalters von 62 auf 65 Jahre. Sie wurde gleichzeitig mit der Einführung des Beitragsprimats umgesetzt.

Dabei muss zwischen dem gesetzlich definierten Rentenalter und dem versicherungstechnischen Rentenalter unterschieden werden. Das gesetzliche Rentenalter



wird in der Schweiz in Artikel 13 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) festgelegt. Es beträgt für Männer 65 Jahre und für Frauen 64 Jahre. Aus versicherungstechnischer Sicht kann das Rücktrittsalter hingegen beliebig festgelegt werden.

Das Beitragsprimat stellt sicher, dass die Leistungen unabhängig vom individuell gewählten Zeitpunkt des Altersrücktritts finanziert sind. Das neue Vorsorgesystem flexibilisiert die Pensionierung zwischen dem vollendeten 60. und 70. Altersjahr. Es besteht ein Anreiz, möglichst lange im Erwerbsleben zu bleiben, weil die Renten mit jedem Monat erhöht werden können. Die während der Berufslaufbahn einbezahlten Sparbeiträge sind bis zum 70. Altersjahr Renten bildend.

Flankiert wird diese Flexibilität mit einer Überbrückungsrente, die von Frauen zwischen dem 60. und dem vollendeten 64. Altersjahr bezogen werden kann. Für Männer gilt das vollendete 65. Altersjahr als Altersgrenze. Damit auch Angestellte mit geringerem Einkommen von der vorzeitigen Pensionierung Gebrauch machen können, beteiligt sich der Arbeitgeber mit mindestens 50 Prozent an der Finanzierung der Überbrückungsrente. Diese Beteiligung fällt umso höher aus, je tiefer die Lohnklasse der/des Versicherten ist und je später der Rücktritt erfolgt und kann bis zur vollen Übernahme der Überbrückungsrente führen.

### **Senkung des technischen Zinssatzes**

Um PUBLICA nachhaltig zu konsolidieren, wurde der technische Zinssatz sowohl bei den aktiven Versicherten als auch bei den Rentnern von 4,0 auf 3,5 Prozent gesenkt. Der technische Zinssatz ist ein rechnerischer Zins, der die langfristig zu erwartenden Vermögenserträge abbilden soll. Er dient zur Berechnung der Beiträge und der Umwandlungssätze und wird langfristig mit einer angemessenen Marge unterhalb der effektiven Vermögensrendite festgelegt. Durch die Senkung des technischen Zinssatzes steigt die Wahrscheinlichkeit, dass mit den erwirtschafteten Erträgen die erforderlichen Reserven aufgebaut werden können.

Die Senkung des technischen Zinssatzes erfordert jedoch mehr als eine Milliarde zusätzliches Deckungskapital. Dieser Betrag wird zu einem grossen Teil von den Versicherten über erhöhte Beiträge und geringere Altersleistungen finanziert. Der Bund leistet zudem eine Einmaleinlage von rund 900 Millionen Franken an PUBLICA zur Finanzierung der Zinssatzsenkung bei den Rentnerinnen und Rentnern. Damit wird dem Problem des hohen Rentneranteils Rechnung getragen. Knapp die Hälfte der rund 100'000 Versicherten bei PUBLICA sind Rentenbeziehende. Bei den heute geltenden Leistungen kosten die Rentnerinnen und Rentner mehr, als die betreffenden Generationen angespart haben.

### **Besondere Regelung für Übergangsgeneration**

Versicherte, die zum Zeitpunkt des Primatwechsels das 55. Altersjahr aber noch nicht das 65. vollendet hatten, kommen in den Genuss einer statischen, frankenmässig festgelegten Leistungsgarantie von 95 Prozent der Ansprüche, die sie nach altem Recht mit dem vollendeten 62. Altersjahr hätten beanspruchen können. Stichtag dieser Besitzstandsgarantie ist der 30. Juni 2008. Ist der bei der Pensionierung nach den neuen Bestimmungen errechnete Anspruch höher als der dereinst festgelegte Garantieanspruch,



wird die Rente nach neuem Recht ausgerichtet. Die aus der Garantie resultierenden Kosten trägt PUBLICA.

Für Versicherte, die beim Primatwechsel zwischen 45 und 55 Jahre alt waren, übernimmt der Arbeitgeber während sieben Jahren einen Teil des Sparbeitrags der angestellten Person. Diese Beitragsentlastung beträgt für Versicherte, die beim Primatwechsel das 45., aber noch nicht das 50. Altersjahr vollendet hatten, einen Prozentpunkt. Bei Versicherten, die beim Primatwechsel das 50., aber noch nicht das 55. Altersjahr vollendet hatten, beläuft sich die Beitragsentlastung auf zwei Prozentpunkte.

### **Unterschied Leistungs- und Beitragsprimat**

Beim Leistungsprimat wurden die Renten reglementarisch mit einem fixen Prozentsatz des letzten versicherten Verdienstes festgelegt. Ihre Finanzierung war deshalb auf diesen (projizierten) Betrag ausgerichtet und auf eine feste Dauer beschränkt (z. B. 40 Jahre, zwischen dem 22. und 62. Altersjahr). Im Beitragsprimat wird hingegen keine zum Vornherein festgelegte Altersleistung in Aussicht gestellt. Lediglich die individuellen Sparbeiträge werden definiert - daher der Name Beitragsprimat. Die geleisteten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie die Zinsen werden beim Altersrücktritt in eine Rente umgewandelt. Je später der Altersrücktritt erfolgt und je länger der Sparprozess andauert, umso höher fällt die Rente aus.

Stand Januar 2010